

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA PADA PT. TATA BUMI RAYA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Oleh:

MARTA AJI SUKMANA
0812010034 / FE /EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA PADA PT. TATA BUMI RAYA

Yang diajukan

MARTA AJI SUKMANA
0812010034 / FE /EM

Disetujui untuk ujian skripsi oleh :

Pembimbing Utama

Dra.Ec. Dwi Widajati, MM.

Tanggal :

Mengetahui
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Drs. Rahman Amrullah Suwaidi, MS
NIP. 196003301986031003

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA PADA PT. TATA BUMI RAYA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Oleh:

MARTA AJI SUKMANA
0812010034 / FE /EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA PADA PT. TATA BUMI RAYA

Disusun Oleh :

MARTA AJI SUKMANA
0812010034/FE/EM

Telah dipertahankan dihadapan
Dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal : 1 Mei 2012

Pembimbing :
Pembimbing Utama

Tim Penguji :
Ketua

Dra.Ec. Dwi Widajati, MM.

Dra. Ec Luky Susilowati, MP

Dra. Ec. Nuruni Ika Kw, MM
Sekretaris

Drs. Ec. Hery Pudjo P, MM
Anggota

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM
NIP. 196309241989031001

Kata Pengantar

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat serta HidayahNya , sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Pada PT Tata Bumi Raya”.

Menyadari bahwa sepenuhnya penelitian ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan dan bantuan dari beberapa pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bpk Prof.Dr.Ir. Teguh Soedarto, MP., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bpk Dr. Dhani Ichsanuddin N, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi UPN “Veteran”Jatim
3. Bpk Dr.Muhadjir Anwar,MM selaku ketua program jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jatim.
4. Ibu Dra.Ec. Dwi Widajati,MM selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan dan meluangkan waktu guna membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi UPN “Veteran “ Jatim yang telah memberikan ilmunya.
6. Bapak, ibu, dan keluarga serta teman-teman yang telah ikhlas memberikan doa dan restunya kepada penulis.
7. Seluruh keluarga besar kosagrah setiawan yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna , oleh karena itu kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan skripsi ini.

Surabaya,17 september 2012

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAKSI	viii
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	5
1.3.Tujuan Penelitian	6
1.4.Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Landasan Teori	10
2.1.1. Pengertian MSDM secara Umum	10
2.2.1. Kepemimpinan	11
2.2.1.1. Pengertian Kepemimpinan	11
2.2.1.2. Definisi Gaya Kepemimpinan	12
2.2.1.3. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan	15
2.2.2. Kinerja	18
2,2.2.1. Pengertian Kinerja	18
2.2.2.2. Penilaian Kinerja	19
2.2.2.3 Tujuan Evaluasi Kinerja	20
2.2.2.4. Siapa Yang Melakukan Evaluasi Kinerja.....	21
2.2.2.5. Metode Evaluasi Kinerja	22
2.2.3 Kepuasan Kerja	25
2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	25

2.2.3.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	27
2.2.3.3 Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja	28
2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan	30
2.2.5 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Karyawan	32
2.2.6 Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja	33
2.3. Kerangka Konseptual	35
2.4. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	37
3.1.1. Definisi Operasional	37
1. Kepemimpinan Transaksional (W)	37
2. Kepemimpinan Transformasional (X)	37
3. Kinerja Karyawan (Y)	38
4. Kepuasan Kerja (Z)	38
3.1.2 Pengukuran Variabel	39
3.2 Teknik Penentuan Sampel	39
3.3. Teknik Pengumpulan Data	41
3.3.1. Jenis Data	41
3.3.2. Sumber Data	41
3.3.3. Pengumpulan Data	41
3.4. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Deskriptif Objek Penelitian	45
4.1.1. Profil Perusahaan	45
4.2. Deskriptif Hasil Penelitian	46
4.2.1. Analisis Karakteristik Responden	46
4.2.2. Deskripsi Kepemimpinan Transaksional Dan Indikatornya	49

4.2.3. Deskripsi Kepemimpinan Transformatif Dan	
Indikatornya	50
4.2.4. Deskripsi Kepuasan Kerja Dan Indikatornya	52
4.2.5. Deskripsi Kinerja Dan Indikatornya	53
4.3. Analisis Data	54
4.3.1. Evaluasi Outlier	54
4.3.2. Evaluasi Validitas	56
4.3.3. Evaluasi Variance Extracted	58
4.3.4. Evaluasi Realibilitas	59
4.3.5. Evaluasi Model Struktural	60
4.3.6. Uji Kausalitas	61
4.4. Pembahasan	62
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap	
Kinerja Karyawan	62
4.4.2. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap	
Kinerja Karyawan	63
4.4.3. Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja	64
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 66
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. Data Masuk Dan Keluar Karyawan Tahun 2008-2011	4
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan Transaksional	49
Tabel 4.4 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Transformasional	50
Tabel 4.5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja	52
Tabel 4.6 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja	53
Tabel 4.7 Tabel Outlier Data	55
Tabel 4.8 Validitas Data	56
Tabel 4.9 Average Variance Extracted	58
Tabel 4.10 Reliability	59
Tabel 4.11 Model Struktural	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Kausalitas	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.3.5 Model Struktural	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Frequency + Uji Outlier

Lampiran 4 : Interpretasi Partial Least Square (PLS)

Lampiran 5 : Hasil Uji Partial Least Square (PLS)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TATA BUMI RAYA

Marta Aji Sukmana

ABSTRAK

Seorang pemimpin merupakan ujung tombak dari sebuah perusahaan, dimana gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya, diperlukan suatu gaya atau perilaku kepemimpinan tertentu. Perilaku kepemimpinan yang akan digunakan adalah kepemimpinan transaksional dan transformasional. Penelitian ini dilakukan di PT. Tata Bumi Raya karena pada beberapa tahun terakhir terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan gaya kepemimpinan kurang kondusif sehingga menyebabkan banyaknya karyawan keluar.

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja bagian lapangan/proyek pada PT. Tata Bumi Raya yang berjumlah 137 pekerja. Sedangkan jumlah sampel yang diambil sebanyak 102 pekerja dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner, serta data yang dianalisis menggunakan analisis SEM PLS (Partial Least Square).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian lapangan PT. Tata Bumi Raya. Diperoleh nilai R square sebesar 11,64%, sedangkan sisanya sebesar 88,36% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusianya. Sebab sumber daya manusia dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti bahan baku, modal, atau peralatan. Manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berada melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Suksesnya suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya.

Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam organisasi maka perlu ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Seorang pemimpin merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan pemimpin dapat membawa perusahaan menjadi lebih berkembang dari sebelumnya. Namun semua itu tidak lepas dari dukungan para karyawannya. Oleh karena itu pemimpin perlu

memahami sifat dan perilaku karyawannya. Dengan diperhatikan oleh pimpinannya, karyawan akan senang dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

Dalam praktik sehari-hari, kepemimpinan seharusnya dapat diterapkan dalam semua aspek kehidupan kita, dapat dimulai dari komunitas atau kelompok kecil seperti keluarga, kemudian diterapkan dalam lingkungan kerja, hubungan sosial dan kemasyarakatan bahkan dapat diterapkan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Apabila gaya kepemimpinan diterapkan sesuai dengan kondisi lingkungan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya bila gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan kondisi lingkungan maka kinerja karyawan akan menurun. Menurut Mangkunegara (2005:67) menyatakan kinerja karyawan berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh sebab itu, seseorang pemimpin harus dapat mempengaruhi pengikutnya untuk menerima permintaannya tanpa menggunakan paksaan sehingga karyawannya secara suka rela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya. Untuk dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya, diperlukan suatu gaya atau

perilaku kepemimpinan tertentu. Perilaku kepemimpinan yang akan digunakan adalah kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Tata Bumi Raya karena perusahaan ini adalah perusahaan yang sedang berkembang dan mampu bertahan cukup lama dari tahun ke tahun dalam bidang kontraktor. Pada beberapa tahun terakhir pada PT. Tata Bumi Raya terjadi penurunan kinerja karyawan tersebut diduga disebabkan oleh pimpinan perusahaan. Pemimpin sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap jalannya organisasi, mestinya telah mempunyai banyak strategi dalam melaksanakan tugasnya antara lain dengan mensosialisasikan apa yang mereka harapkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sempurna. Banyak hal yang dituntut kepada seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya, namun pada hakekatnya perlu memperoleh gambaran jelas tentang diri seorang pemimpin. Sering terjadi salah persepsi tentang istilah pemimpin karena tidak semua orang dapat dikatakan sebagai pemimpin kelompok, karena seorang pemimpin memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan yang bukan pemimpin.

Gaya kepemimpinan di perusahaan yang kurang kondusif menyebabkan banyaknya karyawan yang keluar yang sangat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Berikut adalah data masuk dan keluar karyawan mulai dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2011.

Tabel 2. Data Masuk Dan Keluar Karyawan Tahun 2008-2011

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase
Th. 2008	170 orang	6 orang	9 orang	1.7%
Th. 2009	181 orang	7 orang	11 orang	2.2%
Th. 2010	177 orang	20 orang	25 orang	2.8%
Th. 2011	172 orang	42 orang	47 orang	2.9%

Jika dilihat secara keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2008 adalah sebesar 11 orang. Keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2009 adalah sebesar 25 orang, jadi karyawan yang keluar mengalami kenaikan sebesar 14 orang atau naik sebesar 44%. Keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2010 adalah 47 orang, jadi karyawan yang keluar mengalami kenaikan 22 orang atau naik sebesar 53.19%. Apabila jumlah karyawan yang keluar mengalami peningkatan maka mengindikasikan bahwa terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku karyawan, Podsakoff dkk. (1996) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan di mana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi, kepuasan kerja dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Menurut Bycio dkk. (1995) serta Koh dkk.

(1995), kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Judge dan Locke (1993) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja.

Selain itu menurut Komardi (2009:60) kinerja pegawai mempengaruhi secara signifikan tingkat kepuasan para pegawai. Kinerja para pegawai telah dihargai dengan penghargaan yang telah memuaskan tujuan individu dari pegawai itu, karena aktivitasnya, kompensasi, kebebasan, penghargaan, pelayanan dan prestise para pegawai diberikan atau didukung oleh atasan.

Dari gambaran di atas menarik untuk diteliti, oleh karena itu penelitian ini mengambil judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Pada PT. Tata Bumi Raya”

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahannya dapat dirumuskan:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata Bumi Raya?

2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata Bumi Raya?
3. Apakah ada pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Tata Bumi Raya?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT.Tata Bumi Raya.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT.Tata Bumi Raya.
3. Untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT.Tata Bumi Raya.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah:

Sebagai masukan mengenai kepemimpinan dan kinerja karyawan yang dapat menjadi landasan dalam menentukan kebijakan yang lebih baik di masa yang akan datang.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TATA BUMI RAYA

USULAN PENELITIAN

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur



Oleh :

MARTA AJI SUKMANA

0812010034 / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2012

USULAN PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA PADA PT. TATA BUMI RAYA

Yang diajukan

MARTA AJI SUKMANA
0812010034 / EM

Telah disetujui untuk mengikuti seminar

Pembimbing Utama

Dra.Ec. Dwi Widajati, MM

Tanggal.....

Mengetahui
Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Muhadjir Anwar, MM
NIP. 19650907 1991031001

